

Diferentes horarios de trabajo dentro de la empresa

Autor: Pérez Gregorio, María Gloria (Licenciada en Derecho, Profesora de Formación y Orientación Laboral).

Público: Formación Profesional. **Materia:** Formación y Orientación Laboral. **Idioma:** Español.

Título: Diferentes horarios de trabajo dentro de la empresa.

Resumen

El horario de trabajo hace referencia a las horas concretas en las que el trabajador presta sus servicios en la empresa. A pesar de que la jornada laboral se limita a 40 horas semanales como máximo en cómputo anual, la distribución de esas horas puede variar de una empresa a otra e incluso dentro de la misma, siempre que se respeten los descansos legales establecidos. Existen diferentes tipos de horario: flexible, rígido, a turnos, nocturno... y cada uno de ellos tiene su regulación específica.

Palabras clave: Horario, jornada, tiempo, nocturno, turnos.

Title: Different schedules of work inside the company.

Abstract

The schedule of work refers at the concrete hours in which the worker gives his services in the company. In spite of the fact that the labor day limits itself at 40 weekly hours at the maximum in annual calculation, the distribution of these hours can change from a company to other one and even inside the same one, providing that there are respected the legal established rests. Different types of schedule exist: flexible, rigid, to shifts, nocturne ... and each of them has his specific regulation.

Keywords: Schedule, day, time, nocturne, shifts.

Recibido 2016-10-19; Aceptado 2016-11-03; Publicado 2016-11-25; Código PD: 077048

INTRODUCCIÓN

La jornada de trabajo necesita distribuirse a lo largo del día para poder prestarla. Es aquí donde aparece el concepto de horario de trabajo para referirnos al tiempo diario durante el cual el trabajador realiza la prestación de su trabajo, fijando a su vez los periodos de descanso correspondientes. Es decir, el horario de trabajo determina la distribución de las horas diarias que comprende la jornada laboral.

EL HORARIO DE TRABAJO

¿Quién fija el horario de trabajo? Su fijación corresponde al empresario de acuerdo con los representantes de los trabajadores y se realiza para cada empresa.

¿Cómo se establece el horario? Son varias las posibilidades, según el sistema por el que se opte, así tenemos:

- Horario rígido: aquél en que están fijadas las horas de entrada, permanencia y salida del puesto de trabajo.
- Horario flexible: en el que existen entrada y salida opcional del trabajo, así como tiempo de permanencia en el mismo, dentro de unos límites mínimos. Este tipo de horario permite al trabajador la conciliación del trabajo con su vida familiar y personal, con mayor facilidad que otro tipo, adaptando en la medida de lo posibles el horario laboral a sus necesidades.
- Horario mixto: se mezclan elementos de los dos anteriores.
- Trabajo a turnos. Se define el trabajo a turnos como " toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual, los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en períodos determinados de días o de semanas".

En las empresas que cuenten con procesos de producción continuos de 24 horas ningún trabajador del sistema de turnos estará asignado al turno de noche más de dos semanas seguidas salvo adscripción voluntaria.

Lo que caracteriza al trabajo a turnos es la rotación sobre los mismos puestos de trabajo por un grupo de trabajadores, es decir, la relación laboral se va prestando en turnos de mañana, tarde y noche.

Se establece una preferencia a elegir turno de aquellos trabajadores que cursen estudios oficiales con regularidad.

Una vez establecido el horario, se podrá modificar por el empresario en virtud de la potestad que tiene de modificación sustancial de las condiciones de trabajo regulada en el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro de la distribución del horario hay que hacer referencia al **horario nocturno**. Podemos definirlo según el Estatuto de los Trabajadores como: “aquel que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana”.

Se considera trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en período nocturno, una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo y también a aquel que se prevea que pueda realizar en tal período una parte no inferior a 1/3 de su jornada de trabajo anual.

La calificación de un trabajador como nocturno es importante porque está especialmente protegido por la Ley:

- La jornada diaria no puede exceder de 8 horas de promedio en un período de referencia de 15 días.
- Si le detectan problemas de salud relacionados con la actividad nocturna, tiene derecho a ser destinado a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa siempre que tenga la cualificación necesaria.
- Está prohibido que los trabajadores menores de 18 años realicen trabajos nocturnos, así como las mujeres embarazadas o en período de lactancia.
- Estos trabajadores percibirán una retribución específica (como puede ser el complemento de nocturnidad) salvo que por su propia naturaleza se trate de un trabajo nocturno y en tal caso su retribución ya ha sido fijada como tal o se haya acordado su compensación por descansos.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tradicionalmente la realización de horas extraordinarias ha sido una situación que conviene por un lado a los intereses empresariales, ya que de este modo se puede prolongar la jornada de trabajo superando los límites legales y también a los trabajadores, encontrando así una forma de aumentar su salario.

Además en determinados momentos de la actividad empresarial las horas extraordinarias permiten cubrir situaciones no previstas en la planificación de la misma. Sin embargo, en numerosas ocasiones las horas extraordinarias dejaron de tener ese carácter extraordinario para convertirse en una prolongación de la jornada laboral.

Ante esto, aparecen situaciones como el aumento del desempleo que lleva a intentar que se aplique una redistribución laboral más solidaria en la que las horas extraordinarias no tienen cabida.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35 establece: “Tendrán la consideración de horas extraordinarias, aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”.

Podemos distinguir dos clases de horas extraordinarias:

- a) Horas extras voluntarias: son aquellas que el trabajador realiza libremente de forma voluntaria sin que hayan sido pactadas previamente.
- b) Horas extras obligatorias: pueden deberse a distintos motivos:
 - Pactadas en el convenio colectivo, ya sea por periodos de una mayor producción o para hacer frente a posibles imprevistos.
 - Pactadas en el contrato de trabajo
 - Horas extra por fuerza mayor: se refiere a las realizadas para reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

El límite máximo de horas extraordinarias será de 80 al año, salvo que se trate de horas por fuerza mayor ya que estas no computan ni para el límite máximo anual ni para el límite de la jornada máxima.

Tampoco computan a estos efectos de límite máximo las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

El empresario está obligado a llevar un control por escrito de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos de fuerza mayor o por irregularidades del sistema de turnos a:

- Menores de 18 años.
- Los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- Durante la jornada nocturna salvo en actividades determinadas y expresamente autorizadas.
- Durante el permiso parcial de maternidad o paternidad.

En cuanto a su retribución, vendrá establecido en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo si se retribuyen y en qué cuantía (no podrá ser inferior a lo pagado por hora ordinaria) o si se compensan por periodos de descanso. En caso de que no apareciese regulado se compensarán por descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

•

Bibliografía

- Olea A. "Derecho del Trabajo"
- Montoya Melgar "Derecho del Trabajo"
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.